

УДК 005.966

ББК 65.050.2

ОЦЕНКА КАРЬЕРНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ СОТРУДНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Заплетина Н.И.

канд. пед. наук, доцент

Самарский государственный институт культуры

г. Самара, Россия

[*zapletina_ni@inbox.ru*](mailto:zapletina_ni@inbox.ru)

EVALUATION OF THE CAREER PREFERENCES OF THE CO- OPERATORS IN THE ESTABLISHMENT OF THE SOCIO-CULTURAL SPHERE

Zapletina N.

Cand. ped. Sci., Associate Professor

Samara State Institute of Culture

Samara, Russia

[*zapletina_ni@inbox.ru*](mailto:zapletina_ni@inbox.ru)

Аннотация

В статье изложены результаты исследования карьерных предпочтений сотрудников одного из учреждений социально-культурной сферы г. Самары в соответствии с трех уровневой моделью карьерных ориентаций. Делается вывод о том, что основная масса сотрудников учреждения социально-культурной сферы имеет второй средний уровень карьерных притязаний. Группы людей со слабым стремлением и с сильным стремлением не превышают группу людей второго уровня.

Annotation

In the article results of research of career preferences of employees of one of the institutions of social and cultural sphere of Samara are presented in accordance with the three-level model of career orientations. It is concluded that

the bulk of the staff of the institution of socio-cultural sphere has a second average level of career claims. Groups of people with a weak desire and with a strong desire do not exceed a group of people of the second level.

Ключевые слова: человеческий ресурс, карьера, карьерные предпочтения, карьерный рост, должностное продвижение, уровни карьерных ориентаций.

Keywords: human resource, career, career preferences, career growth, job promotion, levels of career orientations.

Работа российских учреждений культуры в последние годы свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов в сторону усиления внимания к человеческой, прежде всего, к профессионально-культурной составляющей деятельности работников социально-культурной сферы. В этих условиях особое значение приобретает процесс управления карьерой сотрудников, позволяющий эффективно воздействовать на конечные результаты деятельности трудового коллектива, рационально использовать самый богатый и неисчерпаемый из всех ресурсов - ресурс человеческий.

На протяжении многих десятилетий разработка проблемы управления карьерой работников велась преимущественно в трудах зарубежных ученых. В настоящий момент можно выделить два основных направления, относящиеся к раскрытию сущности карьеры и её развитию, которые сложились в западной социологии.

Первое направление представлено так называемыми структурными теориями. Они сфокусированы на личностных характеристиках работника и его профессиональных задачах. В эту группу входят: теория черт и факторов Т. Парсонса; теория личностных профессиональных предрасположенностей и профессиональных окружений Дж. Голланда; социоэкономическая теория

П.Р. Саркара, которая родилась на пересечении областей экономики и социологии, и которая интегрирует в себе обе предыдущих концепции [1].

Вторую группу научных теорий, позволяющих раскрыть понятие и сущность карьеры, составляют теории развития. Данная группа теорий акцентирует внимание на профессиональном развитии человека за весь период его жизненного пути. В этой группе выделяют теорию профессионального развития Дональда Сьюпера и теорию этапов (стадий) профессионального пути Роберта Хейвигхерста [2].

Не углубляясь в детальное рассмотрение каждой из перечисленных нами теорий, заметим следующее. Практически все авторы подчеркивают неоднородность карьерного процесса и считают, что человек в процессе формирования своей карьеры проходит ряд стадий. Разница заключается лишь в том, что ученые отводят для этого разные возрастные периоды. Тем не менее, большинство западных теоретиков отмечают важность в этом процессе мотивации самого работника к профессиональному и карьерному росту.

В этой связи студентами Самарского государственного института культуры под руководством автора статьи было проведено исследование карьерных предпочтений сотрудников департамента культуры и молодежной политики администрации городского округа Самара, а также ряда функциональных подразделений департамента.

Исследование карьерных предпочтений сотрудников потребовало выяснения уровня кадрового обеспечения департамента культуры и молодежной политики администрации г.о. Самара. С этой целью в ходе исследования был изучен кадровый состав социокультурного учреждения. Анализ проводился по следующим направлениям: оценка обеспеченности департамента персоналом в целом; анализ возрастного состава работников; анализ стажа работы; образовательный уровень персонала, а также профильность полученного образования; система повышения квалификации

сотрудников. Отправными документами для анализа послужило штатное расписание и списочный состав работников.

Согласно штатному расписанию в структуре департамента на период проведения исследования было предусмотрено 53 штатных единицы, в том числе:

- должностей муниципальной службы по штату – 46 человек (из них: руководителей – 10 человек, специалистов – 36 человек);
- должностей рабочих и служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Департамента, (не муниципальных должностей) – 7 человек.

По состоянию на начало 2017 года в департаменте культуры и молодежной политики г.о. Самара имелось 2 вакансии по должностям, относящимся к категории – «руководители», 5 вакансий по должностям, относящимся к категории «специалисты». Таким образом, «чистых» вакантных единиц было всего пять, из чего можно сделать вывод о том, что в департаменте прослеживается высокая степень укомплектованности кадрами.

Анализ показал, что среди специалистов департамента культуры и молодежной политики г.о. Самара сохраняется тенденция преобладания ведущих и старших должностей муниципальной службы, из них: 59% – ведущие должности, 19% – старшие должности. Количество главных должностей муниципальной службы составило 18% от общего числа сотрудников. Самой малочисленной оказалась группа сотрудников, занимающих высшие должности муниципальной службы – 4% от общего числа работников.

Следующим этапом исследования был анализ возрастного состава персонала департамента культуры и молодежной политики. С этой целью были изучены данные о работниках, представленные в отделе кадрового обеспечения. Было установлено, что наибольший удельный вес занимают сотрудники в возрасте от 30 до 39 лет, что составляет 38% от общего числа

муниципальных служащих. Довольно многочисленной является и группа сотрудников в возрасте от 40 до 49 лет – 26% от общего числа сотрудников. Примерно равными по количеству оказались группы сотрудников до 30 лет – 14% и в возрасте 50-59 лет – 15% муниципальных служащих. Сотрудники в возрасте от 60 до 65 лет занимают 9% от общего количества работников. Самая малочисленная группа по результатам анализа – муниципальные служащие в возрасте старше 65 лет – 1,4% от общего числа работников департамента.

Однако возраст не дает полного представления о профессиональной компетентности работника. В этом случае необходимо также учитывать стаж муниципальной службы сотрудников учреждения социально-культурной сферы. Поэтому следующий блок исследования был посвящен анализу состава сотрудников, работающих в департаменте культуры и молодежной политики, по стажу работы в муниципальной службе. Анализ показал, что доля молодых сотрудников в департаменте составляет 40,1%, из них: имеющих стаж муниципальной службы до 1 года – 10,9%, от 1 до 5 лет – 29,2%. Достаточно многочисленной оказалась группа сотрудников, проработавших на муниципальной службе от 5 до 10 лет. Таковых оказалось 26,2 процента. Одинаковое количество сотрудников имеют стаж муниципальной службы от 10 до 15 лет и от 15 до 25 лет – 14,2 процента. Самой малочисленной оказалась группа сотрудников, муниципальный стаж которых превышает 25 лет – 5,3 процента.

Полученные в ходе анализа данные свидетельствуют о том, что по возрастному уровню сотрудники департамента находятся в группе устойчивого развития персонала. Данный факт в совокупности со стажем работы характеризует профессиональную группу муниципальных служащих как устойчивую.

Следующий блок анализа затрагивал оценку образовательного уровня сотрудников департамента. Полученные в ходе исследования данные говорят то том, что муниципальные служащие департамента имеют широкий

спектр уровней образования. Наибольший удельный вес приходится на сотрудников, имеющих высшее образование (42 человека). Ряд сотрудников департамента получают второе высшее образование (6 человек), что свидетельствует о стремлении работников повышать собственный образовательный уровень.

Завершая анализ кадрового состава муниципальных служащих департамента культуры и молодежной политики г.о. Самара, необходимо отметить, что основной контингент работников представлен сотрудниками женского пола. Доля мужчин в кадровом составе работников департамента составляет всего 19 процентов. Этот факт, безусловно, накладывает свой отпечаток на социально-психологический климат в трудовом коллективе и эмоциональный фон, в котором сотрудники социокультурного учреждения осуществляют свою профессиональную деятельность.

Следующий блок исследования был посвящен анализу деятельности руководства департамента культуры и молодежной политики г.о. Самара по управлению карьерой сотрудников. Изучались формы и методы управления карьерой, используемые руководителем департамента, такие как аттестация работников, планирование карьеры персонала, внутриорганизационная подготовка, курсы повышения квалификации специалистов, а также формирование резерва на замещение руководящих должностей.

В ходе исследования были изучены планы работы и отчеты отдела кадрового обеспечения департамента. Анализ показал, что работа по этим направлениям ведется в департаменте недостаточно. Практически не проводится внутрифирменное обучение персонала, отсутствуют методологические семинары, слабо используются курсы повышения квалификации и прочее, что является основой управления деловой карьерой работников.

Между тем, для создания эффективного рабочего коллектива необходим не только комплекс мероприятий по планированию карьеры работников со стороны руководства высшего звена управления, но и

карьерные установки каждого сотрудника. Стремление персонала организации карьерному росту во многом зависит карьерных устремлений человека, от поставленных перед ним деловых целей и задач, а также от того, какое место в организации он для себя определяет.

В этой связи на следующем этапе исследования мы попытались оценить наличие или отсутствие потребности в карьерном росте у сотрудников учреждения социально-культурной сферы. С этой целью среди муниципальных служащих департамента был проведен анкетный опрос. Было опрошено 46 человек. Разработанная в ходе исследования методика позволила проанализировать ответы сотрудников в двух ракурсах: во-первых, выявить преобладание потребности в должностном продвижении или профессиональном росте; во-вторых, определить силу стремления к реализации карьерного роста. С этой целью утверждения анкетного листа были составлены таким образом, чтобы при обработке их можно было систематизировать по двум группам.

Первая группа утверждений позволяла оценить стремление к успеху в профессиональной сфере, в сфере овладения профессией, качественного выполнения заданий, эффективности деятельности. В нее входили такие утверждения:

- "Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и более квалифицированно, чем другие";
- "Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе";
- "Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание".

Вторая группа утверждений обобщала стремление к успеху в должностном продвижении, стремление к риску, позволяла оценить удовлетворенность собственного честолюбия, стремление к власти и

положению. Эти аспекты иллюстрировали следующие утверждения анкетного листа:

- "Во мне легко пробудить честолюбие";
- "Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту";
- "Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из первых".

Как показало исследование, большинство сотрудников департамента культуры и молодежной политики г.о. Самара ориентировано на профессиональную сферу – 67 % опрошенных. Вместе с тем, степень стремления к успеху в профессиональной сфере или в должностном продвижении у работников социокультурного учреждения оказалось различно.

В этой связи потребовалось уточнение степени ориентации персонала на профессиональный рост или должностное продвижение. Для этого респондентам была предложена еще одна анкета, которая позволила выявить степень ориентации персонала на профессиональный рост или должностное продвижение. Подведение итогов осуществлялось по трем базовым критериям.

Первый уровень - низкое стремление к карьерному росту. При оценке работников, соответствующих данному уровню, использовались следующие индикаторы: отсутствие желания продвигаться вперед, профессионально развиваться; высокая зависимость от окружающих в профессиональной деятельности; низкое желание добиваться цели, успеха; уклонение от лишних действий; уход от ответственности и отсутствие стремления быть руководителями.

Второй уровень - среднее стремление к карьерному росту. При оценке таких сотрудников в качестве индикаторов выступали: адекватная оценка своих возможностей; лояльность к учреждению социально-культурной

сферы; добросовестность; стремление к достижению коллективного успеха в деятельности; соответствие карьерных задач своим личным способностям и действительным возможностям их реализации в данной организации.

Третий уровень - высокое стремление к карьерному росту. В качестве индикаторов были выделены: повышенное желание добиться определенного карьерного статуса; авантюризм; стремление достичь личного благополучия, престижа и уважения, "нездоровый карьеризм"; повышенное желание власти; самоуверенность, агрессивность.

Как показало исследование, среди сотрудников департамента культуры и молодежной политики администрации городского округа Самара выявляется небольшое количество людей, сильно стремящихся реализовать свои карьерные потребности. Таковых насчиталось 9 %. Значительнее оказывается группа людей со средним стремлением к карьерному росту, обладающая потенциальным пассивным настроением в плане реализации своих карьерных потребностей. Эта группа составила 74% работников. Группа людей со слабым стремлением к карьерному росту составила 17% опрошенных.

В ходе анализа был выявлен ряд интересных фактов. Так, для большинства мужчин оказалось свойственно стремление реализовывать свои карьерные притязания в рамках должностного продвижения, тогда как женщины чаще готовы к профессиональному развитию. Это открывает новые возможности для использования человеческого ресурса учреждении социально-культурной сферы.

Сводные результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что, с одной стороны, подтверждаются стереотипы в восприятии роли карьеры в жизни мужчин и женщин, изучаемые во многих гендерных исследованиях. С другой стороны, проявляются и новые тенденции в установках мужчин и

женщин, которые позволяют утверждать факты начала "ломки" и возможного начала смены данных стереотипов.

Для нас важным фактом оказалось, что более половины женщин и мужчин все-таки отмечают то, что у них легко пробудить честолюбие. Следовательно, есть реальный шанс пробудить их потребность к карьерному росту и, соответственно, облегчить работу руководителя департамента по поддержанию и усилению стремления работников реализовать карьеру. Это также позволяет унифицировать методы управления карьерой, направленные на стимулирование профессионального и должностного роста сотрудников.

В процессе исследования появилась необходимость определить, что в условиях внутренней среды организации мешает и, наоборот, что стимулирует профессиональный и должностной рост, почему у некоторых сотрудников учреждения социально-культурной сферы невелика потребность в профессиональном или должностном продвижении. С этой целью в ходе исследования было проведено неформализованное интервью с персоналом департамента, результаты которого позволили нам выявить ряд фактов.

Большинство опрошенных сотрудников солидарны во мнениях и считают, что «для какого-либо карьерного роста, прежде всего, не должно быть «потолков»». Около двух третей респондентов считают, что «каждый работник сидит на своем месте» и «молодой специалист, пришедший в департамент на одну из низших должностей, в большинстве случаев продвинется на одну-две ступеньки, но маловероятно, что достигнет уровня начальника отдела». Очень небольшое количество сотрудников полагает, что «возможно он/она может дойти до начальника отдела, но не выше».

Проведенное неформализованное интервью показало, что пессимизм работников в плане карьерного продвижения обусловлен тем, что хотя сотрудники департамента и видят некоторые возможности продвижения по

службе для себя и своих коллег, но «потолок» этого продвижения расположен, по их мнению, достаточно низко.

В целом исследование показало, что среди персонала департамента культуры и молодежной политики администрации городского округа Самара присутствуют люди с разной степенью выраженности стремления к реализации своих потенциальных карьерных возможностей. Основная масса сотрудников имеет второй уровень карьерных притязаний. Группы людей со слабым стремлением и с сильным стремлением не превышают группу людей второго уровня. Это залог того, что учреждение социально-культурной сферы может прогрессивно и равномерно развиваться.

Список литературы

1. Матвеев, М.М. Теоретические основы концепции социо-экономического человека [Текст] / Матвеев М.М. // Вопросы инновационной экономики. - 2011. - № 6. - С. 35-40
2. Толочек, В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен [Текст] / В.А. Толочек. - М.: Когито-Центр, 2017. - 262 с.